

Délégation FO :

Virginie Abel, Marie Laure Laroque, Nathalie Bortolini, Françoise Morillon, Jean-Marc Guerrand, Michel Loiseleur, James Langlet, Jean-Pierre Vallery

Ordre du jour :

1. Intéressement, Participation
2. Formation
3. Présentation par l'expert (SECAFI) de l'examen des comptes annuels 2011 et des comptes prévisionnels 2012 (pour information)
4. Projet de Bilan Social 2011 de GDF SUEZ SA (pour avis)
5. Projet d'accord égalité professionnelle GDF SUEZ SA (pour avis)

1. Intéressement - Participation

Bilan de l'intéressement de GDF SUEZ SA pour l'exercice 2011 (pour information)

Présentation : Quitterie CHAUSSADE

L'accord a été signé le 24 juin 2011 par les organisations syndicales représentatives, il a été complété par cinq accords d'établissements. La masse salariale consacrée à l'intéressement a donc été de 6,9 % des rémunérations principales.

L'objectif financier au niveau de l'entreprise a été atteint à 100 %. Au niveau des établissements, le taux d'atteinte des critères s'échelonne de 95,8 % à 100 %.

Le montant moyen par bénéficiaire est de 3 173 euros.

- Création du FCPE « Rassembleurs d'énergie », intégré dans l'offre de placement du PEG et du PERCO.
- Dénonciation de l'accord PEE conduisant au transfert des avoirs du PEE vers le PEG pour plus de lisibilité.

Une baisse de 3 % a été notée sur l'utilisation des réponses sur le web. En moyenne sur 4 ans, la part des versements directs a progressé, mais s'est stabilisée autour de 30 %. 71 % des fonds ont été placés (contre 74 % l'année dernière). 28 % de fonds placés sont sur le PERCO, 72 % sur le PEG. Le Fonds Egepargne Croissance baisse de 24 % à 15 %.

Résultat de la participation de GDF SUEZ SA pour l'exercice 2011 (pour information)

Présentation : Quitterie CHAUSSADE

La réserve de participation est négative et donc ne se traduit pas par le versement d'une participation aux salariés. Il a été signifié le regret de l'absence de volonté d'aboutir à une formule dérogatoire permettant le versement d'une participation.

Projet d'avenant à l'accord d'intéressement 2011-2012-2013 de GDF

SUEZ SA (pour avis)

Présentation : Michel FERNIER

L'avenant porte sur l'actualisation du critère financier au niveau de l'entreprise, conformément aux communications faites aux marchés, soit un objectif d'EBITDA = 17 milliards d'euros.

AVIS : Favorable 18 (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO)

2. Formation

Projet de Bilan de la formation de GDF SUEZ SA pour l'exercice 2011 (pour avis)

Présentation : André WALTON

En 2011, 4,23 % de la masse salariale a été consacrée aux actions de formation libératoire, dont il faut déduire 0,7 % versés à des organismes extérieurs (AGEFOS-PME et l'AGECIF). Le poste le plus élevé est la « formation externe » (frais pédagogiques facturés par les organismes de formation).

Les dépenses globales de formation s'élèvent à 6,82 % de la masse salariale en incluant les formations non libératoires, en augmentation par rapport à 2010 (5,26 %). 80,5 % des salariés ont bénéficié d'une formation libératoire pour un total de 16 864 stagiaires, ce qui induit que certains salariés ont suivi plusieurs formations. 197 044 heures de formation ont été dispensées. 363 salariés ont suivi une formation dans le cadre du DIF (le solde de droit au DIF au 31 décembre 2011 est de 754 833 heures).

La répartition des salariés formés entre hommes et femmes, selon les collèges où les tranches d'âge sont stables par rapport à 2010. Les techniciens et agents de maîtrise ont suivi plus de formation que la moyenne, de même les femmes ont suivi plus de formation que les hommes.

Le taux d'alternants en 2011 s'élève à 4,38 %, avec 235 contrats conclus (147 contrats d'apprentissage, 88 contrats de professionnalisation). La Direction s'est engagée à communiquer des données manquantes ultérieurement. Le DIF a fait l'objet d'un éclairage particulier hors ventilation par domaines des heures concernées représentant 8,72 % du volume horaire total.

AVIS : Favorable CFE-CGC (9) - FO (4) – Négatif 3 (CGT) - Ne prend pas part au vote CFDT (2)

Projet d'Orientations générales de la Formation de GDF SUEZ SA pour les exercices 2013-2014-2015 (pour avis)

Présentation : André WALTON & Michel FERNIER

L'objectif : former au moins deux tiers des effectifs.

- La formation se mettra au service de l'ambition affichée par le Groupe (professionnalisme, santé sécurité, développement durable, renouvellement et élévation des compétences).
- Les ajustements liés à l'évolution de la législation et aux évolutions au sein de la Branche des IEG sont à prévoir.

La Direction souhaite échanger avec les organisations syndicales et ouvrir prochainement des négociations.

AVIS : Défavorable CFDT (2) – Abstention FO (4) - Refus de donner un avis CFE-CGC (9) et CGT (3)

3. Présentation par l'expert (SECAFI) de l'examen des comptes annuels 2011 et des comptes prévisionnels 2012 (pour information)

Présentation : Fabrice CRESTE & François PIQUARD (SECAFI)

Les aspects sociaux seront présentés à l'automne. Il existe des écarts entre des données du document de référence et le rapport de SECAFI, ils sont dus à des retraitements et à des choix de méthode comptable différente.

SECAFI a présenté d'abord une vision des comptes consolidés du Groupe pour éclairer la réflexion sur GDF SUEZ SA.

Le positionnement du Groupe vers l'International conduit à une nouvelle méthode d'évaluation. Le modèle de versement d'un rendement important et d'une forte valorisation montre ses limites. Au vu des variations de flux de trésorerie sur la période 2008-2012, il s'avère que le groupe reste dans une dynamique de financement instable. En effet, le Groupe est obligé de céder des participations pour financer ses investissements, le modèle utilisé n'était donc plus équilibré.

La situation hors Europe est différente de l'Europe : la croissance des pays émergents pourrait permettre l'autofinancement (3,133 milliards d'investissements pour 4,563 milliards d'euros d'EBITDA, 7,613 milliards d'investissements pour 11,961 milliards d'euros d'EBITDA pour l'Europe). Ainsi, une autre stratégie financière pourrait mettre moins de pression sur l'Europe.

L'essentiel du résultat de GDF SUEZ SA vient des produits financiers des participations dans les filiales. Mais, pour la première fois, le résultat d'exploitation est négatif ; au vu du contexte économique et climatique défavorable (baisse des marges sur l'énergie, coût d'accès aux infrastructures dont une partie n'est pas liée aux volumes), mais aussi compte tenu de la structure de l'entreprise sous forme de holding.

Dans les achats et charges externes, un certain nombre de dépenses sont typiques du statut de holding. Les refacturations (« management fees ») ne couvrent pas l'ensemble des coûts de holding, d'où un effet de ciseau sur l'excédent brut d'exploitation.

2011 est marquée par une baisse des effectifs avec toutefois une hausse du taux d'encadrement. Les frais de personnel externe augmentent de 7 %, c'est sans doute lié à la sous-traitance utilisée pour compenser la baisse des effectifs. Le coût salarial moyen évolue de 2,8 %, ce qui est faible par rapport aux entreprises comparables. L'essentiel de l'externalisation se fait vers d'autres entreprises du Groupe.

Les produits de participation proviennent en 2011 de la Branche Infrastructures (3,055 milliards d'euros, 0,991 hors BINF). GDF SUEZ s'est désendetté en 2011 grâce à des remontées de trésorerie exceptionnelles (4,0 milliards provenant des cessions d'une part du capital de GRTgaz, absorption d'ONDEO, diminution de capital de GDF I, remboursement de primes d'émissions sous forme de dividende de GRTgaz et de GrDF).

GDF SUEZ SA a perçu 3,933 milliards d'euros et a versé 3,328 milliards aux actionnaires, l'écart s'est ainsi réduit par rapport à 2010.

4. Projet de Bilan Social 2011 de GDF SUEZ SA (pour avis)

Présentation : Quitterie CHAUSSADE – Michel FERNIER

Rappel des méthodes de prise en compte des effectifs pour l'emploi. Au 31 décembre 2011, l'effectif était de 6 901 salariés (54 % de cadres, 38 % d'agents de maîtrise, 8 % d'exécution), soit un recul de 6,63 % par rapport à 2010.

Le taux de féminisation est en hausse, il passe à 51 % en 2010, contre 49,7 % en 2009 et 48,3 % en 2009. 63 % des salariés ont moins de 45 ans, 61 % hors alternants. La tranche la plus importante est celle des 35-39 ans. En 2011, 575 recrutements ont été effectués dont 235 alternants.

La rémunération moyenne hors cadres dirigeants est de 4 375 euros, soit une augmentation de 4,5 %.

L'intéressement moyen attribué en 2011 a été de 3 564 euros bruts, soit une augmentation de 8,9 % par rapport à celui attribué en 2010.

La part du capital détenu par les salariés actifs ou inactifs du Groupe au titre de l'actionnariat salarié est de 2,9 %.

L'année 2011 enregistre une légère baisse des accidents de travail. Baisse du nombre de salariés en réduction collective du temps de travail (2,4 % des effectifs en 2011).

Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation est en augmentation entre 2010 et

2011. Il passe de à 5,26 % à 6,82 %.

La Direction indique ne pas pouvoir répondre sur le nombre de prestataires externes travaillant à GDF SUEZ SA.

Résultat : une baisse constante des effectifs de GDF SUEZ depuis plusieurs années, et malgré certaines avancées (amélioration du taux de féminisation, correction des inégalités...).

AVIS : Favorable FO (4) - Défavorable CFE-CGC (10) - CFDT (1) - CGT (3)

5. Projet d'accord égalité professionnelle GDF SUEZ SA (pour avis)

Présentation : Bernard NAVAS – Michel FERNIER – Quitterie CHAUSSADE

Le projet d'accord s'inscrit dans le cadre de l'accord négocié au niveau européen. Il sera mis à signature le 5 juin. La Direction a souligné la qualité et la constance des négociations de ce projet d'accord et a félicité la qualité et l'implication des Organisations syndicales. Il existe des éléments de vigilance et que le plafond de verre est une réalité (passage maîtrise/cadre, et cadre/cadre supérieur). La question des stéréotypes est également essentielle.

Dans l'accord, il existe une différence entre les établissements et l'entreprise. La Direction souhaite cibler et prioriser les actions pour avancer avec un pilotage serré.

Le décret 2011-822 du 7 juillet 2011 fixe des obligations aux entreprises dans le cadre de l'article 99 de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010. Le projet d'accord va au-delà des trois critères fixés par la loi.

Les points forts de l'accord :

- L'évolution des mentalités : communication du contenu de l'accord aux salariés, lutte contre les stéréotypes, actions de communication et de sensibilisation, formation des managers et des partenaires sociaux
- La mixité des emplois et des recrutements : information sur les métiers, recrutement, mobilité,
- L'égalité salariale : information des managers, mesure des écarts, neutralisation des périodes de maternité, d'adoption et de congés de parentalité,
- Les parcours professionnels : accompagnement de l'évolution professionnelle et facilitation de l'accès aux postes à responsabilité, accès à la formation, accompagnement des congés liés à la parentalité, temps partiel,
- L'articulation vie professionnelle/vie personnelle : organisation du travail, congés paternité, aides à la gestion de la parentalité.

Sur l'extension du CESU, GDF SUEZ proposera lors des négociations de Branche IEG de prolonger le ticket CESU à 3 ans et 8 mois, a minima. Au-delà de ces actions, chaque établissement arrêtera des actions spécifiques pour lesquelles des engagements seront pris.

La commission de suivi prendra un rôle dans le pilotage de l'accord, le suivi des actions et l'impulsion des évolutions. La Présidente de la Commission Egalité Professionnelle du CCE, a fait un retour du travail en commun des membres de cette commission en soulignant les points qui mériteraient d'être développés dans le cadre de l'accord 2012-2014.

AVIS : Favorable CFE-CGC (10) et FO (4) –Défavorable CGT (3) - Refus de prendre part au vote CFDT (1)

6. Approbation du procès-verbal de la séance du 27 mars 2012

Le procès-verbal de la séance du 27 mars 2012 est approuvé à l'unanimité.

Le prochain CCE aura lieu le 25 septembre 2012.